



REDALSA, S.A. S.M.E.

CIF A28328847

AVDA. DE EL NORTE DE CASTILLA
S/N

**PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS
LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL DE REDALSA, S.A. S.M.E.**

Valladolid a 19 de noviembre de 2025

D. Sergio López Lara

Director General de Redalsa

ÍNDICE

- 1.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- 2.- MARCO NORMATIVO
- 3.- DEFINICIONES
- 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI
 - 5.1. Principios del procedimiento
 - 5.2. Procedimiento de denuncia
 - 5.3. Procedimiento de investigación
 - 5.4. Medidas cautelares
 - 5.5. Resolución y seguimiento
- 6.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO
- 7.- MEDIDAS PREVENTIVAS
- 8.- VIGENCIA Y REVISIÓN
- 9.- PROTECCIÓN DE DATOS
- 10.- CONFIDENCIALIDAD
- 11.- FALSAS DENUNCIAS

ANEXOS:

- ANEXO 1 – CANAL DE DENUNCIAS
- ANEXO 2 – FORMULARIO DE DENUNCIA
- ANEXO 2 – COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
- ANEXO 3 – COMUNICACIÓN INTERNA A LOS TRABAJADORES.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

REDALSA, S.A. S.M.E., en cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y con el firme compromiso de garantizar la igualdad y no discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, establece el presente protocolo como parte de un conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en su organización.

La empresa manifiesta su rechazo a cualquier forma de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral y asume el compromiso de establecer procedimientos eficaces para su prevención y actuación.

2. MARCO NORMATIVO

El presente protocolo se establece en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que establece:

"1. Las organizaciones que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en su funcionamiento interno y en sus relaciones con otras organizaciones.

Las organizaciones referidas en el apartado anterior deberán, además, contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI."

Asimismo, este protocolo se fundamenta en:

Constitución Española (artículos 14 y 15)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Convenio Colectivo del Metal aplicable

RD1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

3. DEFINICIONES

A efectos del presente protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

Personas LGTBI: Personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales.

Orientación sexual: Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad de género.

Características sexuales: Conjunto de características físicas, biológicas y corporales que configuran la diversidad biológica y genética de las personas.

Discriminación: Trato desfavorable o de menoscabo a una persona por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Acoso: Cualquier comportamiento realizado por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregador.

Violencia: Cualquier acto de violencia física o psicológica basado en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a:

- a) Todas las personas trabajadoras de REDALSA, S.A. S.M.E., independientemente de su nivel jerárquico y de su relación contractual.
- b) Cualquier persona que preste sus servicios en la empresa, incluyendo personal en formación y prácticas, y personal de empresas externas que desarrollen su actividad en los centros de trabajo de REDALSA, S.A. S.M.E.

El protocolo será aplicable a las situaciones de acoso o violencia que se produzcan en el lugar de trabajo o con ocasión del trabajo, incluyendo viajes de trabajo, eventos y actividades relacionadas con el trabajo, así como comunicaciones relacionadas con el trabajo.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI

5.1. Principios del procedimiento.

Todo el procedimiento se regirá por los siguientes principios:

Confidencialidad: Toda la información relativa a las denuncias en materia de acoso o violencia será tratada con la máxima confidencialidad.

Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, sin demoras indebidas.

Respeto y protección: Se garantizará el respeto y la protección de las personas implicadas.

Imparcialidad: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

Protección frente a represalias: Se prohibirá cualquier tipo de represalia contra las personas que formulen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación.

Colaboración: Todas las personas de la organización tienen el deber de colaborar con la investigación.

5.2. Procedimiento de denuncia.

La denuncia podrá ser presentada por:

1. La persona afectada.
2. La representación legal de los trabajadores.
3. Cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
4. La denuncia se presentará por escrito, mediante un formulario específico disponible en el departamento de Recursos Humanos y en la intranet corporativa. En ella se detallarán los hechos y se identificarán las personas implicadas.
5. La denuncia podrá presentarse por cualquiera de estos canales:
 - a. Anónimamente a través del canal de denuncias de la página web de REDALSA: <https://redalsa.com/formulario-canal-de-denuncias/>
 - b. Entrega en el departamento de Recursos Humanos
 - c. Correo electrónico a: [\[denuncias.acoso@redalsa.es\]](mailto:denuncias.acoso@redalsa.es)
 - d. A través de la representación legal de los trabajadores.

Recibida la denuncia, se constituirá una Comisión Instructora que estará formada por:

- **Cargo de Presidente/a** será una persona designada por la Dirección de la empresa, preferentemente del departamento de recursos humanos.
- **Cargo de Vocal** será una persona designada por la representación legal de los trabajadores el Presidente del Comité de Empresa.
- **Cargo de Secretario** será una persona técnica del servicio de prevención de riesgos laborales, preferentemente especialista en ergonomía y psicología aplicada.
- **Para Vocal** será: El presidente del Comité de Empresa (representación de los trabajadores). Para el caso de que este no pudiere por el motivo que fuere, será sustituido por presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, o en su caso el sustituto de éste, y para el caso de que tampoco fuere posible que el presidente o su sustituto del Comité de Seguridad y

Salud será el Secretario del Comité de Empresa (representación de los trabajadores).

- Incompatibilidad. En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante o denunciada), tuviere respecto de cualquier persona de la Comisión Instructora de acoso laboral, una relación de parentesco, una relación de amistad manifiesta, quedará automáticamente invalidada dicha persona para formar parte del procedimiento instructor del expediente, y será sustituida por otra persona que designe Recursos Humanos de la empresa.
- Si una persona de la Comisión Instructora del expediente fura denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en el proceso, debiendo ser nombrada otra persona trabajadora para el cargo dentro de la Comisión Instructora.
- La incompatibilidad puede ser alegada por la propia persona afectada o por cualquier otro miembro de la Comisión Instructora.

5.3. Procedimiento de investigación.

La Comisión Instructora iniciará inmediatamente un procedimiento de investigación que incluirá las siguientes actuaciones:

Entrevista con la persona denunciante.

Entrevista con la persona denunciada.

Entrevistas con posibles testigos.

Recopilación de documentación y pruebas relevantes.

Todas las personas entrevistadas deberán firmar un compromiso de confidencialidad.

La Comisión Instructora elaborará un informe de conclusiones que incluirá:

Descripción de los hechos denunciados.

Descripción de las diligencias practicadas.

Conclusión sobre la existencia o no de acoso o violencia.

Propuesta de medidas a adoptar.

El plazo para la finalización de la investigación será de **20 días laborales** desde la recepción de la denuncia, prorrogables por causas justificadas.

Interrupción del Expediente:

El procedimiento formal tendrá una duración máxima de veinte días laborales, pudiendo ampliarse hasta un máximo de treinta días laborales en casos debidamente justificados como puede ser de fuerza mayor, y si el asunto fuera complejo o surgiera alguna incidencia en el transcurso los cincuenta días laborales (20+30 días), como por vacaciones, enfermedad, u otras causas de fuerza mayor que impidan que se siga el procedimiento con normalidad de las personas que han de intervenir en el expediente como denunciado/a, testigos, peritos, miembros de la Comisión Instructora. La Comisión Instructora podrá suspender el procedimiento temporalmente hasta que se normalice la situación que provocó la suspensión, reanudándose los plazos de tiempo desde que se interrumpieron. La interrupción y por ende paralización del expediente no podrá ser superior a más de 30 días salvo causas de fuerza mayor dictadas por las Autoridades de las administraciones competentes o Juzgados y Tribunales de Justicia.

Para el caso de que la Comisión Instructora suspendiera los plazos deberá formalizar un acta que recoja el motivo de la suspensión, debiendo formar esta acta como parte del expediente que se esté investigando.

5.4. Medidas cautelares.

Durante la tramitación del procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares para proteger a la persona denunciante, tales como:

Cambio temporal de puesto de trabajo de alguna de las personas implicadas

Adaptación de horarios.

Otras medidas que se consideren adecuadas.

Las medidas cautelares no podrán suponer un perjuicio para la persona denunciante ni una mejora de las condiciones laborales para la persona denunciada.

5.5. Resolución y seguimiento.

A la vista del informe de la Comisión Instructora, la Dirección de la empresa adoptará alguna de las siguientes decisiones:

a) Archivo de la denuncia, por falta de indicios suficientes o por considerarse no probados los hechos.

b) Adopción de medidas correctoras, que podrán incluir:

Medidas disciplinarias para la persona acosadora conforme al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo aplicable.

Medidas organizativas para prevenir futuros casos.

Medidas de apoyo a la persona afectada.

La resolución se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y a la representación legal de los trabajadores.

La Comisión realizará un seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas y de la situación de la persona afectada durante **un período mínimo de seis meses**.

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

REDALSA, S.A. S.M.E. adoptará las siguientes medidas de protección y acompañamiento para las personas LGTBI que hayan sufrido acoso o violencia:

Adaptación del puesto de trabajo cuando sea necesario.

Flexibilidad horaria para facilitar la asistencia a tratamientos médicos o psicológicos.

Todas estas medidas se adoptarán con el consentimiento de la persona afectada y respetando en todo momento su privacidad.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI, la empresa implementará las siguientes medidas:

Acciones de formación y sensibilización para toda la plantilla.

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en el convenio colectivo

Difusión del presente protocolo a todas las personas trabajadoras.

Revisión de los procesos de selección, promoción y evaluación del desempeño para garantizar la no discriminación.

Utilización de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.

Adaptación de instalaciones (como baños y vestuarios) para garantizar el respeto a la identidad de género.

8. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones tras la negociación correspondiente.

Se realizará una revisión y evaluación del protocolo al menos cada dos años y siempre que se produzca un cambio significativo en la normativa aplicable o se detecte la necesidad de adaptar el protocolo a nuevas situaciones.

9.- PROTECCIÓN DE DATOS

Todas las personas que participen en la tramitación del procedimiento o que tengan conocimiento del mismo por su cargo o intervención están obligadas a guardar estricta confidencialidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás normativa aplicable.

El tratamiento de datos personales en el marco del presente protocolo se realizará conforme a los siguientes principios:

- Los datos serán tratados con finalidad preventiva y protectora, de modo legítimo y explícito.
- Solo se recabarán los datos adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para la finalidad perseguida.
- Se garantizará la exactitud y actualización de los datos.
- Se limitará la conservación de los datos al tiempo necesario para la finalidad perseguida.
- Se garantizará la seguridad, integridad y confidencialidad de los datos.

10.- CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar secreto sobre los datos o informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del mismo y posteriormente a la finalización del mismo.

Las personas que intervengan en el procedimiento guardarán estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en el proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tenga conocimiento.

Toda persona que intervenga en el expediente independientemente sea miembro del Comité de Investigación, denunciante, denunciado/a, testigos, asesores, peritos, etc. deberán firmar el documento de confidencialidad que la Comisión Instructora les facilite. **En dicho documento queda prohibido que se hagan excepciones a petición del firmante.**

11.- FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determine que no ha existido acoso en la situación denunciada, pero se determine que puede existir una **denuncia falsa o mala fe** en la presentación de la misma, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del Metal.

No obstante, una denuncia que no se pueda probar no equivale a una denuncia falsa. La calificación de una denuncia como falsa requiere que se acredite que la

denuncia se ha presentado con pleno conocimiento de su falsedad y con intención deliberada de dañar.

Sanciones por falsas denuncias:

Cuando del procedimiento se concluya que ha existido acoso, se adoptarán las sanciones disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo del Metal.

Las sanciones disciplinarias a las que se hace referencia consistirán en:

- **Faltas leves:** Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- **Faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta un año.
- **Faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, inhabilitación para el ascenso por un período hasta cinco años, despido disciplinario.

En la graduación de la sanción se tendrán en consideración los siguientes criterios:

- La gravedad de los hechos.
- El grado de participación de la persona denunciada en los hechos.
- La naturaleza de los perjuicios causados a la persona acosada.
- La reincidencia.
- Otras circunstancias agravantes o atenuantes concurrentes.

De conformidad con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales constituyen infracciones muy graves, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

En Valladolid a 19 de noviembre de 2025.

Empresa

Director General.

Fdo. Sergio López Lara

Comité de Empresa de los Trabajadores

ANEXO 1



Asunto

Descripción

ENVIAR DENUNCIA

Este sitio está protegido por reCAPTCHA y se aplican la política de privacidad y términos del servicio de Google.

ANEXO 2: FORMULARIO DE DENUNCIA

FORMULARIO DE DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO O VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE:

- Nombre y apellidos:

- DNI/NIE:

- Teléfono de contacto:

- Correo electrónico:

La denuncia se presenta en calidad de:

- Persona afectada
- Representante legal de los trabajadores
- Tercera persona conocedora de los hechos

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADA (cumplimentar solo si es distinta de la persona denunciante):

- Nombre y apellidos:

- DNI/NIE:

- Teléfono de contacto:

- Correo electrónico:

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE RESPONSABLE DE LA CONDUCTA:

- Nombre y apellidos:

- Teléfono de contacto:

- Correo electrónico:

SOLICITUD:

La persona abajo firmante SOLICITA:

- La apertura del procedimiento informal previsto en el Protocolo
 - La apertura del procedimiento formal previsto en el Protocolo
 - La adopción de las siguientes medidas cautelares:
-
-

DECLARACIÓN:

Declaro que los datos consignados en este formulario son veraces y que dispongo de la documentación que así lo acredita. Asimismo, declaro conocer que la presentación de una denuncia falsa puede ser considerada una falta laboral y dar lugar a medidas disciplinarias.

Lugar y fecha:

Firma de la persona denunciante:

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS:

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se le informa que los datos personales facilitados serán tratados por REDALSA, S.A. S.M.E. con la finalidad exclusiva de gestionar y tramitar la denuncia presentada. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad dirigiéndose por escrito a dirección de correo electrónico o postal.



- Relación con la persona afectada:

TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA:

- Acoso por razón de orientación sexual
- Acoso por razón de identidad de género
- Acoso por razón de expresión de género
- Discriminación directa o indirecta
- Violencia física, verbal o psicológica
- Conducta contra la intimidad o la dignidad
- Otras (especificar):

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS (indicar fechas, lugares, circunstancias, testigos si los hubiera):

DURACIÓN Y FRECUENCIA DE LA CONDUCTA:

- Hecho puntual (fecha: _____)
- Conducta reiterada (desde: _____ hasta: _____)
- Sigue produciéndose en la actualidad

TESTIGOS (si existen):

- Nombre y apellidos:

- Nombre y apellidos:

- Nombre y apellidos:

DOCUMENTACIÓN U OTRAS PRUEBAS QUE SE APORTAN (correos electrónicos, mensajes, grabaciones, informes médicos, etc.):

ANEXO 3: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD PARA INTERVENIR EN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

D./Dña. _____, con DNI _____, en calidad de _____, [miembro de la Comisión de Igualdad LGTBI / instructor/a / testigo / representante / otro], participante en el procedimiento con número de expediente _____,

ME COMPROMETO A:

1. **Guardar la más estricta confidencialidad** sobre los hechos que conozca en relación con la aplicación del Protocolo para la igualdad y protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral de REDALSA, S.A. S.M.E., incluyendo la identidad de las personas implicadas, contenido de las entrevistas, documentación aportada y cualquier otra información relacionada con el procedimiento.
2. **Utilizar la información** a la que tenga acceso únicamente para los fines previstos en el protocolo y en el ejercicio de las funciones que me corresponden.
3. **No divulgar** a terceros información alguna relacionada con el procedimiento, ni durante su tramitación ni después de su finalización, salvo en cumplimiento de obligaciones legales.
4. **Custodiar adecuadamente** toda la documentación o información que me sea facilitada, impidiendo el acceso a la misma por parte de personas no autorizadas.
5. **Devolver o destruir** de forma segura cualquier documentación relacionada con el procedimiento una vez finalizada mi participación en el mismo, según las instrucciones que reciba.
6. **Aplicar todas las medidas de seguridad** necesarias para la protección de los datos personales a los que tenga acceso.

He sido informado/a de que el incumplimiento de este compromiso de confidencialidad puede dar lugar a:

- a) La exigencia de responsabilidad disciplinaria conforme a la normativa laboral aplicable.
- b) Responsabilidad administrativa por infracción de la normativa de protección de datos (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD LGTBI:

Fecha de recepción de la denuncia:

Persona que recibe la denuncia:

Nº de expediente asignado:

Decisión sobre admisión a trámite: Se admite No se admite

Motivo de no admisión (si procede):

Procedimiento acordado: Informal Formal

Persona designada como instructora:

Firma:



c) Responsabilidad penal, en caso de que la revelación de secretos pudiera constituir delito según lo dispuesto en el Código Penal.

d) Responsabilidad civil por los daños y perjuicios que pudieran derivarse para las personas afectadas.

Y para que así conste, firmo el presente compromiso en _____, a ___ de _____ de 20.

Firma: _____



ANEXO 4: MODELO DE COMUNICACIÓN INTERNA

COMUNICACIÓN INTERNA: PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL DE REDALSA, S.A. S.M.E.

Estimadas personas trabajadoras:

Nos complace comunicaros que REDALSA, S.A. S.M.E., en cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y reafirmando nuestro compromiso con la igualdad, la diversidad y el respeto a todas las personas, ha aprobado el **Protocolo para la igualdad y protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral**.

Este protocolo tiene como objetivos principales:

- Garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en nuestra organización.
- Prevenir y actuar frente a cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Crear un entorno laboral inclusivo donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente con dignidad y respeto.
- Establecer medidas concretas en ámbitos como la comunicación interna y visibilidad, la adaptación de instalaciones, y la documentación y procesos internos.
- Ofrecer acompañamiento y apoyo a las personas LGTBI que lo necesiten.

Entre las principales medidas que se implementarán, destacamos:

- La creación de la Comisión de Igualdad LGTBI, encargada de velar por el cumplimiento del protocolo y atender las situaciones de discriminación o acoso que pudieran producirse.
- La adaptación de instalaciones (baños, vestuarios, etc.) para garantizar la privacidad y el respeto a todas las personas.
- El establecimiento de un procedimiento claro y confidencial para denunciar situaciones de discriminación o acoso.
- La realización de acciones de comunicación, sensibilización y formación sobre diversidad sexual y de género.
- El apoyo específico a personas en proceso de transición de género.

Podéis consultar el texto completo del protocolo en [indicar dónde está disponible: intranet, tabloneros de anuncios, etc.].

Además, para cualquier consulta, sugerencia o comunicación relacionada con este tema, podéis dirigirlos a [indicar canales de contacto y personas responsables].

En las próximas semanas se realizarán sesiones informativas para dar a conocer con más detalle el contenido del protocolo y resolver todas las dudas que puedan surgir.

En REDALSA, S.A. S.M.E. creemos firmemente que la diversidad nos enriquece como organización y que todas las personas tienen derecho a desarrollarse profesional y personalmente en un entorno libre de discriminación. Contamos con vuestro compromiso y colaboración para construir juntos un lugar de trabajo cada día más inclusivo y respetuoso.



